Niveau(x) d'enseignement: 1 Numéro EDUQ : 9470976
Centre d'intérêt: 300

Moreau, Renée.

Evaluation des programmes d'accès à l'égalité dans les commissions scolaires : rapport synthèse / [recherche et rédaction, Renée Moreau]. -- [Québec] : Ministère de l'éducation, Coordination à la condition féminine, [1990?].
ii, 37 p. ; 28 cm.

Code: 28-2529; 9091-0935.

Vedette(s)-secondaire(s): Québec (Province). Ministère de l'éducation. Coordination à la condition féminine

---

Descripteur(s): Accès à l'emploi * Femme * Evaluation de programmes * Commission scolaire * Politique gouvernementale * Programme provincial * Satisfaction du personnel * Statistiques * Primaire (Ordre d'enseignement) * Secondaire (Ordre d'enseignement)

Identificateur(s) de sujet: Egalité dans l'emploi * Accès à l'égalité (Programme)

Synthèse du Rapport d'évaluation des programmes d'accès à l'égalité dans les commissions scolaires (EDUQ : 9470977).

Type de document:

Dossier

ÉVALUATION DES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ DANS LES COMMISSIONS SCOLAIRES:

RAPPORT SYNTHÈSE

Québec

94-70976

ÉVALUATION DES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ DANS LES COMMISSIONS SCOLAIRES:

RAPPORT SYNTHÈSE

Coordination à la condition féminine

TABLE DES MATIÈRES

Page

PRÉAMBULE 1

INTRODUCTION 3

1. LA RAISON D'ÊTRE DES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ 3

2. LES OBJECTIFS DES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ 5

3. LE CADRE LÉGAL DES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ 5

4. LES MODALITÉS D'ÉVALUATION 7

4.1 La méthodologie 12

4.1.1 Le questionnaire 12

4.1.2 Les entrevues 13

4.1.3 L'analyse des divers rapports 14

5. LES RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION 14

5.1 Les personnes ayant répondu au questionnaire 14

5.2 Éléments de réponse à la question 1 : Dans quelle mesure les programmes volontaires d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi dans les commissions scolaires ont-ils permis d'assurer une représentation équitable des femmes dans les corps d'emploi où elles sont sous-représentées? 16

5.3 Éléments de réponse à la question 2 : Dans quelle mesure l'implantation des programmes volontaires d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi dans les commissions scolaires a-t-elle permis de déceler et d'éliminer les facteurs de discrimination dans les politiques et les pratiques de gestion des ressources humaines? 22

5.4 Éléments de réponse à la question 3 : Dans quelle mesure le soutien professionnel et technique a-t-il favorisé l'implantation des programmes volontaires d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi dans les commissions scolaires? 28

5.5 Éléments de réponse à la question 4 : Dans quelle mesure le caractère volontaire des programmes d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi dans les commissions scolaires a-t-il permis l'atteinte des objectifs de ces programmes? 30

CONCLUSION 34

PRÉAMBULE

L'objectif ultime d'un programme d'accès à l'égalité est d'augmenter la représentation des femmes dans les corps d'emploi où elles sont actuellement sous-représentées. Pour atteindre cet objectif, le programme d'accès à l'égalité repose sur deux étapes essentielles :

1. le diagnostic de la situation :

   - identifie des lieux de sous-représentation ou de concentration des femmes;

   - identifie les facteurs de discrimination systémique, c'est-à-dire les causes sous-jacentes à la sous-représentation ou à la concentration des femmes dans certains corps d'emploi.

2. le plan d'action :

   - met en place les mesures nécessaires pour corriger les causes de la sous-représentation ou de la concentration des femmes dans certains corps d'emploi;

   - inclut des objectifs numériques pour accélérer l'atteinte d'une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes dans l'organisation.

Ce n'est que suite à la réalisation de ces deux étapes que l'objectif sera atteint.

Dès le début de l'expérimentation des programmes d'accès à l'égalité pour les femmes, le gouvernement du Québec en prévoyait l'évaluation. Plus précisément, cette évaluation devait porter sur la pertinence, l'efficacité et l'impact du cadre légal, réglementaire et administratif régissant ces programmes.

Pour effectuer cette opération, le ministère de l'Éducation s'est inspiré de la méthode d'évaluation des programmes publics développés par l'École nationale d'administration publique. Cette méthode permet deux approches : inductive ou déductive. La méthode inductive repose sur l'établissement de liens de causalité alors que la méthode déductive consiste à élaborer une théorie et en vérifier la véracité.

En ce qui a trait à l'approche inductive, qui correspondait mieux à nos besoins en terme d'évaluation, il existe deux types de devis :

- les devis à un groupe avec mesures prises après exposition au programme, soit des mesures ex-post, ou avec des mesures décrivant l'état de la cible avant et après exposition au programme, soit des mesures ex-ante et ex-post;

- les devis avec groupe de contrôle, qui permet de comparer entre un groupe exposé au programme et un groupe non exposé au programme.

Le devis choisi pour évaluer les programmes d'accès à l'égalité pour les femmes dans les commissions scolaires est celui à un groupe avec mesures ex-ante et ex-post. Il ne nous a pas été possible de choisir un devis avec groupe de contrôle car cette procédure n'avait pas été prévue en début d'expérimentation.

LES LIMITES DE L'ÉVALUATION

La première limite à considérer est la durée de l'expérimentation, dans la mesure où cette dernière n'était pas terminée au moment de l'évaluation. En effet, pour pouvoir augmenter la représentation des femmes dans les secteurs où elles sont sous-représentées, il faut d'abord identifier les facteurs de discrimination et mettre en place les mesures nécessaires pour les corriger, mesures qui sont consignées dans le plan d'action. L'augmentation de la représentation des femmes ne pourra survenir qu'après que ces mesures auront pris effet. Or, au moment de l'évaluation, les commissions scolaires des deux premières cohortes amorçaient la mise en oeuvre de leur plan d'action alors que celles de la troisième cohorte avaient à peine finalisé l'analyse diagnostique. La durée de l'expérimentation a donc été trop brève pour produire des résultats significatifs en terme d'augmentation des taux de féminité.

Toutefois, il a été possible d'identifier d'autres types de résultats. Mentionnons notamment que les programmes d'accès à l'égalité ont permis d'identifier des facteurs de discrimination, de mettre en place les mécanismes de gestion nécessaires pour les corriger et de faciliter les prises de conscience et les changements de mentalité.

La seconde limite importante est liée aux conditions de l'expérimentation. Il n'existait au départ qu'un document sur lequel on pouvait s'appuyer, soit le Règlement sur les programmes d'accès à l'égalité. On y proposait une démarche mais aucun moyen pour l'actualiser. L'expérimentation a permis de développer les outils nécessaires à l'application du Règlement et de valider ces outils.

L'évaluation nous a permis de valider l'efficacité et la pertinence de ces outils, notamment en regard de l'identification des facteurs de discrimination.

Compte tenu de ces limites, les résultats de l'évaluation des programmes d'accès à l'égalité portent principalement sur trois aspects :

- l'efficacité et la pertinence des outils développés;
- l'identification des facteurs de discrimination et les moyens mis en place pour corriger la situation;
- les résultats obtenus quant à l'augmentation de la représentation des femmes dans les secteurs où elles sont sous-représentées. Ces résultats sont parcellaires, la durée de l'expérimentation s'étant avérée une limite importante.

INTRODUCTION

En octobre 1985, le Gouvernement déposait un plan d'action triennal qui visait l'expérimentation des programmes d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes dans les réseaux de l'éducation et de l'enseignement supérieur et de la science, de la santé et des services sociaux, dans le milieu municipal et les entreprises privées.

Le ministère de l'Éducation s'est aussi doté d'un plan d'action pour favoriser l'implantation et la mise en oeuvre de ces programmes dans son réseau. De 1986 à 1989, dix-neuf commissions scolaires se sont engagées dans cette démarche qui a ainsi touché près du tiers du personnel scolaire.

Outre l'expérimentation des programmes, ce plan d'action prévoyait l'évaluation de la pertinence, de l'efficacité et de l'impact du cadre légal, réglementaire et administratif régissant ces programmes. Le ministère de l'Éducation a donc procédé à cette opération au cours de l'année 1989-1990. Ce document est la synthèse du Rapport d'évaluation des programmes d'accès à l'égalité dans les commissions scolaires.

1. LA RAISON D'ÊTRE DES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

Au cours des vingt dernières années, au Québec comme dans tous les pays industrialisés, le nombre de femmes sur le marché du travail n'a cessé d'augmenter. Alors qu'elles représentaient tout juste le tiers de la population active en 1971, en 1981 leur participation atteignait 40,0 p. 100 et en 1987, c'est près de la moitié de la main-d'oeuvre qui est féminine, soit 46,0 p. 100.

Pendant cette même période, les femmes ont également augmenté leur niveau de scolarité. Entre 1971 et 1986, la proportion des femmes diplômées des cégeps et des universités a plus que doublé passant de 10,0 à 23,0 p. 100 dans le premier cas et de 7,0 à 16,0 p. 100 dans le second. Aujourd'hui, on compte globalement autant de femmes que d'hommes.

Cette augmentation du niveau de scolarité des femmes a certes eu des répercussions sur leur représentation sur le marché du travail. Cependant, nous sommes encore loin d'une répartition équitable des hommes et des femmes dans tous les corps d'emploi. Presque totalement absentes de certains d'entre eux, les femmes sont toujours concentrées dans des emplois traditionnellement féminins, lesquels, contrairement à ceux majoritairement occupés par des hommes, offrent peu de chances d'avancement, sont peu rémunérateurs et peu valorisés. Le marché du travail est fortement marqué par la ségrégation sexuelle des emplois.

Contrairement à ce que l'on pourrait croire, le milieu de l'éducation n'est guère différent. Globalement, les femmes sont majoritaires. **Toutefois, elles sont surtout concentrées à l'ordre primaire et dans les postes de soutien administratif. Elles sont quasi absentes des postes de cadre, des champs d'enseignement non traditionnels et des postes de soutien manuel.**

Un des principaux facteurs qui explique cette situation est la discrimination dont sont victimes les femmes sur le marché du travail. Cette discrimination peut prendre différentes formes, mais on en reconnaît généralement deux types: la discrimination directe ou intentionnelle et la discrimination systémique.

La discrimination directe ou intentionnelle réfère aux préjugés sexistes à l'égard des femmes sur lesquels un employeur fonde, par exemple, son refus d'engager une femme. Quant à la discrimination systémique, elle résulte des pratiques et des politiques en matière de gestion des ressources humaines qui, bien qu'apparemment neutres, ont pour effet d'exclure les femmes de certains corps d'emploi ou de leur accorder un traitement inéquitable.

C'est pour corriger les effets de la discrimination systémique que les programmes d'accès à l'égalité ont été mis sur pied. En agissant directement sur les politiques et les pratiques en matière de gestion des ressources humaines et en permettant un rattrapage au chapitre de la représentation des femmes, ces programmes visent à favoriser l'accès des femmes aux catégories d'emploi où elles sont sous-représentées.

Les principes fondamentaux sur lesquels reposent ces programmes sont les suivants:

- L'égalité des chances est indispensable pour que soient reconnus aux femmes les mêmes droits qu'aux hommes.

- Un rattrapage temporaire au profit des femmes est une condition essentielle pour corriger les effets de la discrimination passée.

- Dans l'optique d'une utilisation maximale des ressources humaines, le plein potentiel professionnel des femmes doit être reconnu.

- La méthode utilisée pour en arriver à une véritable égalité entre les sexes doit permettre:

  - d'identifier les causes de sous-représentation ou de concentration des femmes à l'intérieur des différents corps d'emploi dans les commissions scolaires;

  - de mettre en place des mesures adéquates visant à corriger cette situation.

Tout programme d'accès à l'égalité mis en oeuvre dans le réseau scolaire se devait également de tenir compte des principes suivants:

- Les modèles qu'offre le personnel scolaire sont déterminants dans les choix scolaires des élèves.

- Les choix scolaires des élèves sont déterminants pour atteindre une meilleure répartition des sexes sur le marché du travail.

2. LES OBJECTIFS DES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

L'objectif ultime des programmes d'accès à l'égalité est **d'augmenter la représentation des femmes dans les corps d'emploi où elles sont actuellement sous-représentées** afin d'en arriver à une représentation équitable des femmes et des hommes sur le marché du travail. Pour ce faire, il faut:

- que soient éliminés les éléments discriminatoires dans toutes les politiques et les pratiques de gestion;
- que soient supprimés les obstacles à l'amélioration de la représentation des femmes au sein de toutes les catégories et corps d'emploi par des mesures d'égalité des chances;
- que soient adoptées des mesures de redressement pour atteindre plus rapidement une représentation équilibrée des sexes;
- que soient diversifiées les possibilités de carrière des employées concentrées dans des corps d'emploi offrant peu de chances d'avancement;
- que soient adoptées des mesures de soutien pour régler certains problèmes d'emploi vécus particulièrement par les femmes.

Dans le réseau scolaire, il fallait également tenir compte des effectifs scolaires afin que la mise en oeuvre d'un programme d'accès à l'égalité y constitue un préalable à l'élaboration d'une démarche similaire visant directement les élèves.

3. LE CADRE LÉGAL DES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

La Partie III de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne permet la mise en oeuvre des programmes d'accès à l'égalité. On y reconnaît trois types de programmes:

- **les programmes recommandés** par la Commission des droits de la personne suite à une plainte suivie d'une enquête;
- **les programmes imposés** par un Tribunal si l'employeur n'a pas mis en oeuvre le programme recommandé;
- **les programmes volontaires** mis sur pied à la suite de l'initiative d'une organisation ou d'un individu.

Les programmes d'accès à l'égalité mis sur pied dans le cadre du plan d'action gouvernemental appartiennent au troisième type.

Bien que les programmes d'accès à l'égalité volontaires ne soient pas assujettis à la Charte québécoise des droits et libertés de la personne, ils doivent, pour

être réputés non discriminatoires, être établis en conformité avec celle-ci, en vertu de l'article 86.1. C'est pourquoi les organisations engagées dans le plan d'action gouvernemental ont respecté, pour la très grande majorité, les modalités d'implantation prescrites par la Charte.

Ces modalités sont précisées dans le **Règlement régissant l'implantation des programmes d'accès à l'égalité** adopté en septembre 1986.

Selon ce Règlement, un programme d'accès à l'égalité comprend:

1. **les objectifs poursuivis** pour améliorer la représentation des membres des groupes-cibles;

2. **les mesures nécessaires** pour corriger les effets de la discrimination constatée;

3. **un échéancier** pour la réalisation des objectifs à atteindre et pour l'implantation des mesures prévues à cette fin;

4. **les mécanismes de contrôle** pour évaluer les progrès réalisés et les difficultés rencontrées dans son application et déterminer les ajustements à y apporter.

Trois analyses sont prévues au Règlement:

1. Une première analyse, **l'analyse des effectifs** permet de dresser un portrait de la représentation des femmes et des hommes dans l'organisation en regard notamment des corps d'emploi qu'elles occupent, de leur expérience, de leur scolarité, de leur salaire et de leur statut.

2. **L'analyse de disponibilité de main-d'oeuvre** permet de fixer un bassin potentiel de la main-d'oeuvre féminine qui, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'organisation et, en fonction des exigences d'emploi, est apte à occuper les postes où elle est actuellement sous-représentée.

   La comparaison entre le taux de disponibilité et le taux de représentation des femmes au sein de l'organisation permet d'identifier s'il y a ou non **sous-utilisation** de la main-d'oeuvre féminine et de fixer, le cas échéant, des **objectifs de redressement.**

3. **L'analyse du système d'emploi** consiste à identifier parmi les politiques et les pratiques en matière de gestion des ressources humaines celles qui peuvent constituer des éléments discriminatoires pour les femmes. Les éléments du système d'emploi généralement étudiés sont la dotation, la formation et le perfectionnement, l'évaluation des emplois, les politiques salariales ainsi que les autres conditions de travail.

   Bien qu'elles ne soient pas prévues au Règlement, deux autres analyses peuvent également être réalisées dans les établissements. Il s'agit de **l'analyse des perceptions** et de **l'analyse de l'impact des pratiques de gestion.**

L'analyse des perceptions vise à recueillir, auprès des différentes catégories de personnel, leurs perceptions en regard des problèmes de discrimination vécus par les femmes.

L'analyse des impacts des pratiques de gestion permet de mesurer les impacts passés des différentes politiques et pratiques en matière de gestion des ressources humaines sur la main-d'oeuvre féminine pour une période donnée.

4. LES MODALITÉS D'ÉVALUATION

Comme nous l'avons précisé précédemment, le ministère de l'Éducation avait le mandat d'évaluer les programmes d'accès à l'égalité pour les femmes dans les commissions scolaires.

Concrètement, l'évaluation a porté sur les aspects suivants:

- les résultats des programmes,
- la méthode utilisée,
- le soutien professionnel et financier offert par le Ministère,
- le caractère volontaire des programmes d'accès à l'égalité.

Afin de réaliser cette évaluation, la Coordination à la condition féminine a identifié quatre questions prioritaires d'évaluation, lesquelles ont permis d'évaluer chacun de ces éléments.

Les deux premières questions ont permis d'évaluer les impacts qualitatifs des programmes et dans une certaine mesure, quelques résultats quantitatifs.

1. **Dans quelle mesure les programmes volontaires d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi dans les commissions scolaires ont-ils permis d'assurer une représentation équitable des femmes dans les corps d'emploi où elles sont sous-représentées ?**

2. **Dans quelle mesure l'implantation des programmes volontaires d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi dans les commissions scolaires a-t-elle permis de déceler et d'éliminer les facteurs de discrimination dans les politiques et les pratiques de gestion des ressources humaines ?**

La question 3 réfère à l'évaluation de la méthode et du soutien professionnel et technique offert par le ministère de l'Éducation.

3. **Dans quelle mesure le soutien professionnel et technique a-t-il favorisé l'implantation des programmes volontaires d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi dans les commissions scolaires ?**

Enfin, la dernière question porte sur le caractère volontaire de ces programmes.

4. **Dans quelle mesure le caractère volontaire des programmes d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi dans les commissions scolaires a-t-il permis l'atteinte des objectifs de ces programmes ?**

Dans les pages qui suivent, nous avons identifié les hypothèses relatives à chacune de ces questions.

Les questions prioritaires d'évaluation et les hypothèses s'y rattachant

Pour répondre aux quatre questions prioritaires de l'évaluation, nous avons formulé un certain nombre d'hypothèses. Ces dernières précisent les éléments à évaluer et circonscrivent le champ de notre recherche.

Question 1:

Dans quelle mesure les programmes volontaires d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi dans les commissions scolaires ont-ils permis d'assurer une représentation équitable des femmes dans les corps d'emploi où elles sont sous-représentées ?

Pour répondre à cette question, il nous a fallu évaluer les impacts des programmes d'accès à l'égalité lesquels se mesurent par l'atteinte de l'objectif de ces programmes, c'est-à-dire, à l'augmentation de la représentation des femmes dans les corps d'emploi où elles sont sous-représentées. La participation des femmes aux activités de formation et de perfectionnement a aussi permis d'en évaluer les impacts.

Les hypothèses suivantes ont permis de mesurer ces impacts:

1. La mise en oeuvre du programme d'accès à l'égalité a permis d'augmenter la représentation des femmes dans les commissions scolaires dans les secteurs où elles sont sous-représentées.

2. La mise en oeuvre du programme d'accès à l'égalité a favorisé la participation des femmes aux activités de formation et de perfectionnement.

Question 2:

Dans quelle mesure l'implantation des programmes volontaires d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi dans les commissions scolaires a-t-elle permis de déceler et d'éliminer les facteurs de discrimination dans les politiques et les pratiques de gestion des ressources humaines ?

L'objectif ultime visé par la mise en oeuvre d'un programme d'accès à l'égalité est d'augmenter la représentation des femmes dans les corps d'emploi où elles sont actuellement sous-représentées. Pour atteindre cet objectif, la commission scolaire doit déceler la discrimination systémique dont les femmes sont victimes et mettre en place des mesures visant à corriger les éléments discriminatoires qui sont à l'origine de cette sous-utilisation. Les mesures prévues au plan d'action de chacune des commissions scolaires visent précisément cet objectif.

Celles-ci peuvent prendre différentes formes selon les constats tirés de l'analyse du système d'emploi.

Les hypothèses suivantes ont guidé l'évaluation:

3. La méthode développée par la Coordination à la condition féminine pour la réalisation des analyses diagnostiques a permis de déceler la discrimination systémique dont les femmes sont victimes.

4. La mise en oeuvre du programme d'accès à l'égalité a permis d'éliminer les éléments discriminatoires dans toutes les politiques et les pratiques en matière de dotation des ressources humaines.

5. La mise en oeuvre du programme d'accès à l'égalité a favorisé l'implantation de mesures visant à accroître la mobilité professionnelle des femmes dans les corps d'emploi où elles sont sous-représentées.

6. La mise en oeuvre du programme d'accès à l'égalité a permis de rendre le climat organisationnel plus favorable au personnel féminin.

7. La mise en oeuvre du programme d'accès à l'égalité a permis l'implantation de mesures visant à s'assurer que les pratiques pédagogiques sont exemptes de stéréotypes sexistes.

Question 3:

Dans quelle mesure le soutien professionnel et technique a-t-il favorisé l'implantation des programmes volontaires d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi dans les commissions scolaires ?

Afin d'aider les personnes chargées du programme d'accès à l'égalité dans chacune des commissions scolaires, le ministère de l'Éducation a accordé un soutien professionnel et technique.

En plus de développer les outils méthodologiques nécessaires à l'élaboration et à la mise en oeuvre des programmes, le Ministère, par la Coordination à la condition féminine, a offert des sessions de formation de groupe et un soutien individuel aux personnes chargées du dossier dans les commissions scolaires. Des rencontres de concertation avec les gestionnaires ont également été organisées tout au long de l'expérimentation.

L'évaluation du soutien offert par la Coordination à la condition féminine a été faite par la vérification des hypothèses suivantes:

8. Le soutien professionnel du Ministère a favorisé l'élaboration et la mise en oeuvre du programme d'accès à l'égalité.

9. La méthode et les outils développés par la Coordination à la condition féminine sont adaptés à la réalité des commissions scolaires.

10. La méthode et les outils développés par la Coordination à la condition féminine sont en conformité avec le Règlement sur les programmes d'accès à l'égalité.

Question 4:

Dans quelle mesure le caractère volontaire des programmes d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi dans les commissions scolaires a-t-il permis l'atteinte des objectifs de ces programmes ?

À l'instar des autres ministères engagés dans le plan d'action gouvernemental en matière de programmes d'accès à l'égalité, le ministère de l'Éducation a privilégié une approche volontaire pour l'implantation de ces programmes. Dans cette optique, la gestion du programme relève de la Direction générale de la commission scolaire, qui fait rapport au Conseil des commissaires.

De plus, afin d'expérimenter les programmes d'accès à l'égalité, la Coordination à la condition féminine du ministère de l'Éducation a jugé opportun de s'associer les différents partenaires engagés dans ces programmes. Ainsi, tout au long de l'expérimentation, des liens ont été maintenus avec des représentantes et des représentants de différentes directions du Ministère, des centrales syndicales et des associations de commissions scolaires concernées.

Une approche similaire, quoique plus formelle que celle du Ministère, a également été développée dans chacune des commissions scolaires engagées dans l'élaboration d'un programme d'accès à l'égalité.

À cet effet, le protocole d'entente entre le ministère de l'Éducation et les commissions scolaires prévoyait la mise sur pied d'un Comité consultatif lequel était composé de représentantes et représentants des commissaires, de la direction du personnel, des associations de cadres et syndicats présents dans l'organisme. Le mandat de ce Comité était de conseiller la personne chargée du dossier pour la durée de son mandat et la personne en autorité chargée de la mise en oeuvre du plan d'action.

En plus des activités prévues par l'implantation des programmes, les commissions scolaires ont réalisé des activités visant à sensibiliser l'ensemble du personnel aux objectifs poursuivis par ces programmes.

Afin de favoriser l'expérimentation des programmes d'accès à l'égalité dans les commissions scolaires, le ministère de l'Éducation a également mis à leur disposition un soutien financier. Une subvention de 45 000 $ ou 50 000 $, versée en deux tranches, une première de 30 000 $ pour le démarrage et une deuxième de 15 000 $ ou de 20 000 $ pour le développement du programme, fut accordée à dix-huit des dix-neuf commissions scolaires participantes[1].

---

1. La Commission scolaire Lakeshore n'a reçu qu'une subvention de développement de 30 000 $ puisqu'elle avait déjà un programme d'accès à l'égalité des chances.

Les hypothèses rattachées à l'approche développée par le Ministère étaient les suivantes:

11. L'approche volontaire a favorisé l'expérimentation des programmes d'accès à l'égalité dans les commissions scolaires.

12. L'approche de la Coordination à la condition féminine a favorisé la collaboration avec ses différents partenaires (directions du ministère de l'Éducation, autres ministères, associations de commissions scolaires, syndicats) et a facilité l'intégration des principes fondamentaux des programmes d'accès à l'égalité.

13. La mise en place du Comité consultatif a favorisé la collaboration des différents partenaires ainsi que l'élaboration et la mise en oeuvre du programme d'accès à l'égalité au sein de la commission scolaire.

14. Les activités de sensibilisation ont favorisé l'intégration des principes fondamentaux ainsi que l'élaboration et la mise en oeuvre du programme d'accès à l'égalité au sein de la commission scolaire.

Autres objets d'évaluation

La conjoncture dans les commissions scolaires

L'élaboration et la mise en oeuvre des programmes d'accès à l'égalité dans les commissions scolaires peuvent parfois être influencées par différents facteurs tels que la taille de l'organisme, l'évolution de ses effectifs, etc. C'est pourquoi il convient de mesurer l'influence de ces éléments sur l'ensemble des hypothèses énoncées précédemment.

Pour réaliser l'évaluation des programmes d'accès à l'égalité, le Ministère s'est associé les principaux partenaires qui ont participé à l'expérimentation des programmes d'accès à l'égalité dans les commissions scolaires. À cette fin, il a mis sur pied un Comité consultatif d'évaluation dont le mandat était de soutenir la Coordination à la condition féminine dans sa démarche d'élaboration du cadre conceptuel pour l'évaluation de l'approche développée par le ministère de l'Éducation relativement à l'implantation de programmes d'accès à l'égalité dans le réseau des commissions scolaires (stratégies, méthode, outils d'évaluation, etc.).

Il s'agissait en quelque sorte, pour les membres de ce Comité, de prendre connaissance des stratégies et des outils d'évaluation développés par la Coordination à la condition féminine et de lui soumettre des commentaires en regard de leur expertise.

La liste des membres invités à participer à ce Comité apparaît à l'annexe 1.

4.1 La méthodologie

Afin de procéder à l'évaluation des programmes d'accès à l'égalité dans les commissions scolaires, la Coordination à la condition féminine a requis les services de l'École nationale d'administration publique. L'approche développée par l'ÉNAP pour l'évaluation des programmes publics, telle que décrite précédemment, est celle qui a guidé la Coordination à la condition féminine pour réaliser cette évaluation.

La réalisation de l'évaluation a reposé sur la collecte et l'analyse d'un certain nombre de données. Certaines étaient déjà à la disposition de la Coordination à la condition féminine et consignées dans les rapports d'analyse diagnostique, les plans d'action, les rapports annuels et les grilles de cueillette. Il nous est apparu important d'enrichir ces données en faisant appel aux personnes qui ont été associées à l'expérimentation. Toutefois, comme elles étaient très nombreuses, et que nous ne pouvions pas toutes les rencontrer en entrevue, nous avons décidé d'utiliser le questionnaire et les entrevues.

Le questionnaire nous a permis de rejoindre un grand nombre de personnes et d'aborder des aspects plus spécifiques, tels la méthode et le soutien technique. Dans le cadre des entrevues, nous avons rejoint des représentantes et des représentants d'organismes provinciaux. Les commentaires recueillis étaient davantage axés sur les fondements mêmes du programme d'accès à l'égalité.

4.1.1 Le questionnaire

Afin de recueillir les commentaires des personnes engagées dans les programmes d'accès à l'égalité dans les commissions scolaires, un questionnaire d'évaluation leur a été soumis.

Les personnes ayant été rejointes sont:

- les présidentes et les présidents des conseils des commissaires des dix-neuf commissions scolaires;
- les directrices et les directeurs généraux des dix-neuf commissions scolaires;
- les directrices et les directeurs des ressources humaines des dix-neuf commissions scolaires;
- les personnes chargées du dossier dans les dix-neuf commissions scolaires[2];

---

2. Dans certains cas, il peut s'agir de plus d'une personne par commission scolaire.

- les représentantes et les représentants des associations de cadres d'école et de service;

- les représentantes et les représentants des syndicats membres du Comité consultatif ou les présidentes et les présidents des syndicats présents dans les commissions scolaires.

Les questionnaires administrés étaient de type fermé et comportaient une cinquantaine de questions couvrant les différents sujets d'évaluation et visaient à recueillir les perceptions des répondantes et des répondants sur la méthode, le soutien technique et professionnel, les mesures mises en place, etc. Les informations recueillies ont été enregistrées et traitées sur une base confidentielle.

4.1.2 Les entrevues

En tout, dix personnes représentant différents groupes ayant été associés au programme d'accès à l'égalité ont été rencontrées. Les groupes représentés sont:

- l'Association des commissions scolaires protestantes du Québec (ACSPQ)

- la Fédération des commissions scolaires catholiques du Québec (FCSCQ)

- trois centrales syndicales (CSN, FTQ, CEQ)

- deux groupes de femmes (CIAFT, FFQ)

- la Direction de la coordination des réseaux du ministère de l'Éducation.

De plus, une entrevue de groupe a été réalisée auprès d'une douzaine de chargées de dossier qui étaient en poste dans les commissions scolaires.

Lors de ces entrevues, les personnes étaient appelées à se prononcer sur des questions relatives:

- au rôle joué par l'organisme lors de l'expérimentation;

- aux avantages et aux inconvénients des programmes (méthode et mesures);

- au caractère volontaire des programmes;

- à l'avenir des programmes d'accès à l'égalité, etc.

4.1.3 L'analyse des divers rapports

Plusieurs informations ont également été recueillies à l'aide de différents documents qui étaient déjà à la disposition de la Coordination à la condition féminine.

Les rapports d'analyse diagnostique et les plans d'action

Toutes les commissions scolaires engagées dans un programme d'accès à l'égalité ont produit des rapports d'analyse diagnostique lesquels rassemblent l'ensemble des données provenant des analyses prévues (effectifs, disponibilité de main-d'oeuvre, système d'emploi, perceptions, pratiques de gestion). Les plans d'action élaborés par chacune d'entre elles consignent les différentes mesures à implanter dans le cadre de ce programme.

Afin de recueillir ces informations, une fiche signalétique a été complétée pour chacune des commissions scolaires.

Les rapports annuels et les grilles de cueillette

La Coordination à la condition féminine a recueilli, à l'aide des rapports annuels et des grilles de cueillette compilées par toutes les commissions scolaires, des informations relatives à l'état du dossier dans chacun des établissements. Ces données concernent plus particulièrement les bilans financiers, les mesures implantées, les difficultés rencontrées ainsi que l'évolution de la représentation des femmes depuis le début de la mise en oeuvre du programme.

En plus des sources mentionnées ci-haut, des documents pertinents tels des comptes rendus de réunions, des bilans, etc. ont fait l'objet d'une analyse particulière.

5. LES RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION

5.1 Les personnes ayant répondu au questionnaire

Des deux cent cinq questionnaires expédiés dans les commissions scolaires, cent trente cinq ont été retournés à la Coordination à la condition féminine, soit un taux de réponse de 66,0 p. 100. **Parmi les personnes interrogées, nous comptons 62,6 p. 100 de femmes et 37,4 p. 100 d'hommes.**

La répartition des répondantes et des répondants selon la fonction révèle que 28,8 p. 100 proviennent des groupes d'employées et d'employés, 15,2 p. 100 sont des personnes chargées du dossier, 15,2 p. 100 proviennent des associations de cadres, 12,1 p. 100 sont des directrices ou directeurs des ressources humaines 10,6 p. 100 des directrices générales ou directeurs généraux et 8,3 p. 100 des présidentes ou présidents du Conseil des commissaires. Finalement 9,8 p. 100 de ces personnes appartiennent à d'autres groupes siégeant au Comité consultatif.

Le taux de réponse pour chacun des groupes varie légèrement. Toutefois, les personnes les plus directement concernées (directrices générales ou directeurs généraux, directrices ou directeurs des ressources humaines, personnes chargées du dossier) ont répondu dans une proportion supérieure à 70,0 p. 100. On constate que 65,3 p. 100 des hommes occupent des postes de direction alors que 80,1 p. 100 des femmes représentent les groupes syndicaux, les associations de cadres et les chargées de dossier. Il est intéressant de noter que la majorité des personnes ayant répondu au questionnaire (67,9 p. 100) disent avoir été associées à toutes les étapes du programme d'accès à l'égalité.

Un certain nombre de questions touchaient le milieu d'origine des répondantes et des répondants. Ainsi, un premier tiers des répondantes et des répondants proviennent de commissions scolaires de taille moyenne (501 à 1000), un deuxième tiers de commissions scolaires de grande taille (1001 à 2000) et le dernier de petites ou très grandes commissions scolaires.

En ce qui concerne l'année de démarrage, 50,0 p. 100 des personnes proviennent des dix commissions scolaires du deuxième groupe, 34,9 p. 100 des six commissions scolaires du troisième groupe et 15,1 p. 100 des trois commissions scolaires du premier groupe.

Près de la moitié (47,5 p. 100) des commissions scolaires engagées dans un programme d'accès à l'égalité sont regroupées sur le territoire de deux directions régionales : Québec - Chaudière - Appalaches et Montréal. La répartition des personnes ayant répondu au questionnaire recoupe assez fidèlement la répartition des commissions scolaires sur les territoires des directions régionales. On peut aussi voir que 92,0 p. 100 des personnes proviennent de commissions scolaires desservant un milieu urbain et semi-urbain et que pour 63,4 p. 100 d'entre elles, il s'agit d'une clientèle francophone.

Malgré un taux de réponse satisfaisant, quelques mises en garde méthodologiques doivent être prises en compte.

Ainsi, pour certains éléments du questionnaire, le nombre de personnes par catégorie étant statistiquement insuffisant, il nous a fallu procéder à certains regroupements. Ceci est vrai en particulier pour les questions touchant la méthodologie auxquelles peu de per-

sonnes étaient habilitées à répondre. Par contre, les informations recueillies par l'analyse détaillée des dix-neuf rapports diagnostics nous a permis d'étoffer l'analyse de la méthode développée par la Coordination à la condition féminine.

5.2 Éléments de réponse à la question 1 : Dans quelle mesure les programmes volontaires d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi dans les commissions scolaires ont-ils permis d'assurer une représentation équitable des femmes dans les corps d'emploi où elles sont sous-représentées?

L'objectif ultime d'un programme d'accès à l'égalité est d'augmenter la représentation des femmes dans les secteurs où elles sont sous-représentées. Notre première question d'évaluation devait nous permettre de déterminer si la mise en oeuvre des programmes d'accès à l'égalité a permis d'atteindre cet objectif. Pour ce faire, nous avions formulé deux hypothèses : une première qui visait à mesurer l'augmentation de la représentation des femmes dans les secteurs d'emploi où elles sont sous-représentées, alors que la seconde visait à mesurer s'il y a eu augmentation de la représentation des femmes aux activités de formation et de perfectionnement.

Afin de mesurer l'augmentation du taux de féminité, nous avons comparé les données de départ (1985 pour le premier groupe de commissions scolaires et 1986 pour le deuxième) avec les données de PERCOS au 30 septembre 1988. Nous n'avons pu utiliser les données de septembre 1989 à cause des modifications apportées au système PERCOS. Il est cependant important de noter, particulièrement pour les commissions scolaires du deuxième groupe, que la mise en oeuvre des mesures prévues au plan d'action a été amorcée à l'automne 1988. Il n'a pas été possible d'effectuer cette même analyse pour les commissions scolaires du troisième groupe puisque ces dernières n'en étaient qu'à la phase diagnostique.

Les tableaux 1 et 2 regroupent les données relatives à l'augmentation des taux de féminité dans les deux premières cohortes de commissions scolaires.

Tableau 1 **Variations des taux de féminité de 1985 à 1988 dans les commissions scolaires du premier groupe**

COMMISSIONS SCOLAIRES	CATÉGORIES DE PERSONNEL	EFFECTIFS AU 30 SEPT 85			POSTES OUVERTS EN 87-88			EFFECTIFS AU 30 SEPT. 88			AUG. DU TAUX DE FÉMINITÉ	OBJECTIFS NUMÉRIQUES
		TOTAL	NOMBRE DE FEMMES	TAUX DE FÉMINITÉ	TOTAL DES POSTES	NB. DE FEMMES RETENUES	% DE FEMMES RETENUES	TOTAL	NB. DE FEMMES	TAUX DE FÉMINITÉ		
Baldwin-Cartier	Cadre	84	13	15,48	Données	non	disponibles	73,00	16,30	20,34	4,86	
	Professionnel	57	30	52,63				47,49	21,79	45,88	(6,75)	
	Enseignant	968	672	69,42				947,79	670,57	70,75	1,33	
	Soutien	240	107	44,58				246,20	114,21	46,40	1,82	
	Total	1349	822	60,93				1314,48	822,87	62,60	1,67	
CECQ	Cadre	90	18	20,00	0	0	0,00	67,00	15,00	22,39	2,39	3
	Profesionnel	65	19	29,23	4	2	50,00	53,91	22,51	41,75	12,52	6
	Enseignant	920	474	51,52	33	5	15,15	768,41	400,97	52,18	0,66	34
	Soutien	219	118	53,88	8	3	37,50	217,90	139,11	63,84	9,96	0
	Total	1294	629	48,60	45	10	22,22	1107,22	577,59	52,16	(1,02)	43
Eastern-Québec	Cadre	28	7	25,00	3	2	66,66	10,00	1,00	10,00	(15,00)	
	Professionnel	7	4	57,14	3	2	66,66	9,83	6,17	62,77	5,63	
	Enseignant	175	100	57,14	0	0	0,00	114,13	40,68	35,64	(21,50)	
	Soutien	61	26	42,62	1	0	0,00	23,08	23,08	100,00	57,38	
	Total	271	137	50,55	7	4	57,14	157,04	70,93	45,16	(5,39)	
Total des 3 commissions scolaires	Cadre	202	38	18,81	3	2	66,66	150,00	32,30	21,53	2,72	•
	Professionnel	129	53	41,08	7	4	57,14	111,23	50,47	45,37	4,29	
	Enseignant	2063	1246	60,39	33	5	15,15	1830,33	1112,22	60,76	19,68	
	Soutien	520	251	48,26	9	3	33,33	487,18	162,19	33,29	(14,97)	
	Total	2914	1588	54,49	52	14	26,92	2578,74	1471,39	57,05	2,56	

• Nous n'avons pas fait le total des objectifs numériques car ces données ne sont pas comparables.

Tableau 2 **Variations des taux de féminité de 1986 à 1988 dans les commissions scolaires du deuxième groupe**

COMMISSIONS SCOLAIRES	CATÉGORIES DE PERSONNEL	EFFECTIFS AU 30 SEPT 86			POSTES OUVERTS EN 87-88			EFFECTIFS AU 30 SEPT. 88			AUG. DU TAUX DE FÉMINITÉ	OBJECTIFS NUMÉRIQUES
		TOTAL	NOMBRE DE FEMMES	TAUX DE FÉMINITÉ	TOTAL DES POSTES	NB. DE FEMMES RETENUES	% DE FEMMES RETENUES	TOTAL	NB. DE FEMMES	TAUX DE FÉMINITÉ		
Beauport	Cadre	39	11	28,21	1	1	100,00	45,00	15,00	33,33	5,12	3
	Profesionnel	26	14	53,85	3	1	33,33	28,10	14,30	50,89	(2,96)	1
	Enseignant	480	295	61,45	5	1	20,00	440,75	262,95	59,66	(1,79)	7
	Soutien	124	69	55,65	6	0	0,00	121,52	70,84	58,29	2,64	1
	Total	669	389	58,14	15	3	20,00	635,37	363,09	57,14	(1,00)	12
CECN	Cadre	586	139	23,72	56	30	53,57	487,50	123,50	25,33	1,61	132
	Professionnel	556	264	47,48	22	14	63,64	412,90	207,90	50,35	2,87	62
	Enseignant	5686	3673	64,63	119	76	63,87	5014,39	3245,22	64,72	0,09	293
	Soutien	2433	1147	47,14	NA	NA	NA	1606,65	714,35	44,46	(2,68)	132
	Total	9261	5225	56,41	197	120	60,91	7521,44	4290,97	57,04	0,63	619
Chutes-de-la-Chaudière	Cadre	44	13	29,54	10	4	40,00	56,00	18,00	32,14	2,60	5
	Professionnel	21	9	42,66	3	1	33,33	42,20	29,70	70,38	27,52	NA
	Enseignant	538	365	67,84	14	0	0,00	513.09	332,90	64,68	(2,96)	9
	Soutien	137	69	50,36	9	0	0,00	140,61	68,20	48,50	(1,86)	12
	Total	740	456	61,62	36	5	13,88	751,90	448,80	59,68	(1,94)	26
Lac Témiscamingue	Cadre	30	4	13,33	2	0	0,00	26,00	3,00	11,54	(1,79)	5
	Professionnel	23	9	39,13	1	1	100,00	11,00	4,00	36,36	(2,77)	5
	Enseignant	247	178	72,06	7	2	28,57	216,50	160,10	73,95	1,89	2
	Soutien	70	50	71,43	5	2	40,00	63,00	43,50	69,05	(2,38)	0
	Total	370	241	65,13	15	5	33,33	316,50	210,60	66,54	1,41	12
Lakeshore	Cadre	56	12	21,43	Données	non	disponibles	59,00	14,00	23,73	2,30	
	Professionnel	34	21	61,76				25,50	13,50	52,94	(8,82)	
	Enseignant	665	431	64,81				708,50	471,10	66,49	1,68	
	Soutien	190	92	48,42				185,60	96,00	50,65	2,23	
	Total	945	556	58,83				978,60	592,60	60,55	1,72	
La Relgette	Cadre	48	11	22,92	4	3	75,00	48,00	10,00	20,83	(2,09)	5
	Professionnel	26	7	26,92	0	0	0,00	30,00	13,00	43,33	16,41	2
	Enseignant	607	400	65,90	8	4	50,00	573,50	384,10	66,97	1,07	14
	Soutien	155	94	60,65	4	0	0,00	149,00	90,30	60,60	(0,05)	9
	Total	836	512	61,24	16	7	43,75	800,50	497,40	62,13	0,89	30

Tableau 2 (suite) Variations des taux de féminité de 1986 à 1988 dans les commissions scolaires du deuxième groupe

COMMISSIONS SCOLAIRES	CATÉGORIES DE PERSONNEL	EFFECTIFS AU 30 SEPT 86			POSTES OUVERTS EN 87-88			EFFECTIFS AU 30 SEPT. 88			AUG. DU TAUX DE FÉMINITÉ	OBJECTIFS NUMÉRIQUES
		TOTAL	NOMBRE DE FEMMES	TAUX DE FÉMINITÉ	TOTAL DES POSTES	NB. DE FEMMES RETENUES	% DE FEMMES RETENUES	TOTAL	NB. DE FEMMES	TAUX DE FÉMINITÉ		
Mille-Îles	Cadre	87	16	18,39	29	14	48,28	89,60	25,00	27,90	9,51	15
	Professionnel	53	23	43,40	0	0	0,00	53,10	22,00	41,43	(1,97)	1
	Enseignant	956	654	68,41	4	2	50,00	948,00	646,50	68,20	(0,21)	13
	Soutien	313	174	55,59	30	1	3,33	270,50	140,50	51,96	(3,65)	26
	Total	1409	867	61,53	63	17	26,98	1361,20	834,90	61,26	(0,27)	55
Outaouais-Hull	Cadre	49	8	16,33	32	15	46,87	41,00	10,00	24,39	8,06	6
	Professionnel	33	16	48,48	3	0	0,00	27,60	14,40	52,17	3,69	1
	Enseignant	481	341	70,89	8	2	25,00	438,50	311,20	71,97	1,08	7
	Soutien	168	101	60,12	6	4	66,66	169,60	105,20	62,03	1,91	6
	Total	731	466	63,74	49	21	42,85	676,70	440,80	65,13	1,39	20
Victoriaville	Cadre	35	3	8,57	5	2	40,00	35,00	4,00	11,43	2,86	7
	Professionnel	27	10	37,04	2	0	0,00	27,80	10,20	36,69	(0,35)	2
	Enseignant	437	267	61,10	4	1	25,00	420,90	254,10	60,37	(0,73)	9
	Soutien	118	63	53,39	22	2	9,09	109,70	57,30	52,23	(1,16)	4
	Total	617	343	55,59	33	5	15,15	593,40	325,60	54,87	(0,72)	22
Yamaska	Cadre	42	6	14,29	4	4	100,00	42,70	8,20	19,20	4,91	2
	Professionnel	29	6	20,69	1	1	100,00	27,60	5,20	18,84	(1,85)	2
	Enseignant	398	154	38,69	2	1	50,00	395,60	165,10	41,73	3,04	32
	Soutien	138	83	60,14	16	4	25,00	133,50	81,60	61,12	0,98	8
	Total	607	249	41,02	23	10	43,47	599,40	260,10	43,40	2,38	44
Total des 10 commissions scolaires	Cadre	1016	223	21,94	143	73	51,04	929,80	230,70	23,28	1,34	*
	Professionnel	828	379	45,77	35	18	51,42	685,80	334,20	45,34	(0,43)	
	Enseignant	10495	6760	64,41	171	89	52,04	9669,73	6233,27	63,89	(0,52)	
	Soutien	3846	1942	50,49	98	13	13,26	2949,68	1465,79	55,89	5,40	
	Total	16185	9304	57,48	447	193	43,17	14235,01	8263,96	58,05	0,57	

* Nous n'avons pas fait les totaux des objectifs numériques car les données ne sont pas comparables.

Analyse des variations des taux de féminité des deux premières cohortes.

Nous observons tout d'abord une diminution de personnel de 11,50 p. 100 dans les commissions scolaires de la première cohorte et de 12,04 p. 100 dans la deuxième. Dans le cas du premier groupe de commissions scolaires, le taux de féminité de l'ensemble du personnel a quand même augmenté de 2,56 p. 100. Si l'on regarde pour chacune des catégories de personnel de ce groupe, on constate une diminution de 14,97 p. 100 chez le personnel de soutien, une hausse de 4,29 p. 100 chez le personnel professionnel, de 2,72 p. 100 chez le personnel cadre et de 19,68 p. 100 chez le personnel enseignant. En ce qui concerne le deuxième groupe de commissions scolaires, le taux de féminité de l'ensemble du personnel et du personnel enseignant est demeuré stable. Il a toutefois augmenté de 1,34 p. 100 chez le personnel cadre, et de 5,40 p. 100 chez le personnel de soutien, mais il a diminué de 0,43 p. 100 chez le personnel professionnel.

Une analyse plus fine par commission scolaire nous permet d'observer une hausse du taux de féminité dans dix commissions scolaires sur treize pour le personnel cadre. En ce qui a trait au personnel professionnel, il y a eu augmentation de ce taux dans huit commissions scolaires sur treize. Il y a eu diminution de ce taux dans six commissions scolaires chez le personnel de soutien.

Ainsi, pour le personnel cadre, l'augmentation varie entre 1,61 p. 100 et 9,51 p. 100. Pour le personnel professionnel, il y a eu une augmentation du taux de féminité dans huit commissions scolaires. Elle varie entre 2,77 p. 100 et 27,52 p. 100. Pour le personnel enseignant, nous retrouvons une augmentation du taux de féminité dans six commissions scolaires, variant de 0,09 p. 100 à 3,04 p. 100. Quant au personnel de soutien, l'augmentation du taux de féminité varie entre 0,98 p. 100 et 57,38 p. 100 dans huit commissions scolaires.

Donc, malgré une très courte période de mise en oeuvre et une diminution de personnel, nous avons observé des augmentations des taux de féminité dans toutes les catégories de personnel.

Il est intéressant de comparer l'augmentation des taux de féminité par catégorie de personnel avec l'ensemble du personnel.

Ainsi nous observons une augmentation du taux de féminité pour l'ensemble du personnel dans huit commissions scolaires sur treize, augmentation qui varie entre 0,57 p. 100 et 2,38 p. 100.

Pour le personnel cadre, il y a augmentation du taux de féminité dans onze commissions scolaires sur treize. Cette augmentation varie entre 1,34 p. 100 et 9,51 p. 100. Pour sept d'entre elles, elle se situe en deçà de 5,0 p. 100.

Dans le cas du personnel professionnel, il y a augmentation du taux de féminité dans six commissions scolaires sur treize. Cette augmentation varie entre 2,87 p. 100 et 27,52 p. 100. Dans quatre d'entre elles, elle est supérieure à 10,00 p. 100.

Pour le personnel enseignant et le personnel de soutien, il y a augmentation du taux de féminité dans sept commissions scolaires sur treize. Dans le cas du personnel enseignant, l'augmentation se situe entre 0,09 p. 100 et 3,04 p. 100 alors que pour le personnel de soutien, elle varie entre 0,98 p. 100 et 57,38 p. 100. Dans ce dernier cas, pour six des sept commissions scolaires, l'augmentation est en deçà de 10,00 p. 100.

À la lumière de ces résultats, nous pouvons tirer un certain nombre de constats :

- l'augmentation du taux de féminité pour le personnel cadre est plus importante que celle pour l'ensemble du personnel et dans un plus grand nombre de commissions scolaires;

- l'augmentation du taux de féminité du personnel enseignant est légèrement supérieure à celle observée pour l'ensemble du personnel;

- l'augmentation du taux de féminité du personnel professionnel est plus importante que celle de l'ensemble du personnel;

- pour le personnel de soutien, la hausse est aussi supérieure à celle de l'ensemble du personnel.

Si on considère uniquement le nombre de commissions scolaires, il semble que le programme d'accès à l'égalité a eu un impact plus grand sur le personnel cadre. Nous pouvons supposer qu'il existait un plus grand nombre de femmes disponibles à occuper ces postes que dans les autres catégories de personnel. De plus, le personnel cadre a sans doute été moins affecté par la diminution des effectifs scolaires.

Les perceptions des répondantes et des répondants

Les répondantes et les répondants perçoivent que l'augmentation de la représentation des femmes est assez ou très importante en ce qui concerne les promotions, les mises en candidatures et l'embauche. Toutefois ces perceptions sont différentes selon le sexe. En effet, les hommes considèrent cette augmentation comme assez ou très importante dans une proportion de plus de 60,0 p. 100, alors que plus de 30 p. 100 des femmes ne connaissent pas la situation.

L'année de démarrage et l'implantation de mesures en matière de recrutement, de présélection et de sélection influencent aussi la perception des répondantes et des répondants. L'augmentation de la

représentation des femmes est perçue plus importante pour les deuxième et troisième groupes de commissions scolaires et lorsque des mesures en matière de recrutement, de présélection, et de sélection sont mises en place.

Soulignons enfin que 70,8 p. 100 des personnes ayant répondu au questionnaire jugent que les programmes d'accès à l'égalité sont efficaces pour augmenter la représentation des femmes dans les secteurs où elles sont sous-représentées.

La deuxième hypothèse portait sur l'augmentation de la participation des femmes aux activités de formation et de perfectionnement. **Malheureusement, il ne nous a pas été possible d'évaluer cette augmentation car les données des commissions scolaires ne sont pas ventilées par sexe.**

Les perceptions des répondantes et des répondants à cet égard sont assez partagées. Plus de 30,0 p. 100 des personnes disent ne pas savoir. Par ailleurs même si cette évaluation n'est pas très positive, 64,0 p. 100 des personnes ayant répondu au questionnaire jugent que les programmes d'accès à l'égalité sont très efficaces ou efficaces en cette matière.

Nous avons tenu à identifier les causes pouvant expliquer les résultats des programmes tant pour l'augmentation de la représentation des femmes dans les secteurs où elles sont sous-représentées que pour l'augmentation de leur participation aux activités de formation et de perfectionnement.

Selon 85,2 p. 100 des répondantes et des répondants, la cause première est la durée de mise en oeuvre des programmes. Cette perception est confirmée par les résultats de l'évaluation des programmes d'égalité des chances réalisée par l'OCDE en 1989. En effet, on estime qu'une évaluation significative ne peut être effectuée avant un délai minimal de cinq ans et même dix ans.

En somme, il nous semble possible de considérer ces résultats comme des indicatifs positifs en regard de l'objectif premier des programmes d'accès à l'égalité. Une étude subséquente plus poussée nous permettra sans aucun doute de répondre de façon plus précise à cette question.

5.3 Éléments de réponse à la question 2 : Dans quelle mesure l'implantation des programmes volontaires d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi dans les commissions scolaires a-t-elle permis de déceler et d'éliminer les facteurs de discrimination dans les politiques et les pratiques de gestion des ressources humaines?

Cette question visait à déterminer si l'implantation de programmes d'accès à l'égalité dans les commissions scolaires a permis de déceler et d'éliminer les facteurs de discrimination dans les politiques et les pratiques de gestion des ressources humaines.
Pour répondre à cette question, nous avions formulé cinq hypothèses qui devaient nous permettre d'évaluer si :

- la méthode proposée par le Ministère a permis de déceler la discrimination systémique dont les femmes sont victimes;

- la mise en oeuvre des programmes a permis d'éliminer les éléments discriminatoires dans toutes les politiques et les pratiques en matière de dotation des ressources humaines;

- la mise en oeuvre des programmes a favorisé l'implantation de mesures visant à accroître la mobilité professionnelle des femmes;

- la mise en oeuvre des programmes a permis de rendre le climat organisationnel plus favorable aux femmes;

- la mise en oeuvre des programmes a permis l'implantation de mesures pour rendre les pratiques pédagogiques exemptes de stéréotypes sexistes.

L'analyse des rapports d'analyse diagnostique produits par les commissions scolaires nous montre que l'on a identifié une sous-représentation féminine dans chacune des quatre catégories d'emploi. La sous-représentation la plus importante se retrouve dans les postes suivants :

personnel cadre	:	gérance, coordonnatrice ou coordonnateur, cadre supérieure et supérieur;
personnel enseignant	:	champs de formation professionnelle non traditionnelle;
personnel professionnel	:	conseillère et conseiller pédagogique, animatrice et animateur de pastorale;
personnel de soutien	:	postes de soutien manuel.

L'analyse de disponibilité de main-d'oeuvre a permis de démontrer qu'il existe un bassin de main-d'oeuvre féminine suffisant pour corriger la sous-utilisation dans l'ensemble des postes. Par ailleurs les objectifs numériques fixés par les commissions scolaires sont en deçà de la sous-utilisation observée et ne la corrigent pas.

La raison d'être des analyses du système d'emploi, des perceptions et des pratiques de gestion est l'identification de facteurs discriminatoires qui causent la sous-représentation des femmes. La réalisation de ces analyses a permis de déceler des éléments discrimi-

natoires en matière de recrutement, de présélection et de sélection, de culture organisationnelle, de conditions de travail, d'évaluation des emplois, de formation et de perfectionnement, de mobilité professionnelle et de rémunération.

Le Tableau 3 présente, à partir des sous-systèmes du système d'emploi, le type de problèmes identifiés et le nombre de commissions scolaires ayant prévu des mesures pour les corriger.

Tableau 3 **Facteurs de discrimination identifiés dans le système d'emploi, nombre de commissions scolaires ayant identifié et corrigé ces facteurs**

ÉLÉMENTS DU SYSTÈME D'EMPLOI	PROBLÈMES IDENTIFIÉS	N. DE C.S. AYANT IDENTIFIÉ CE PROBLÈME	N. DE C.S. AYANT IMPLANTÉ DES MESURES DE CORRECTION
Recrutement	Les modes d'attraction ne permettent pas de rejoindre les femmes	18	16
	Les formulaires d'offre de services contiennent des questions discriminatoires	9	11
	Il n'existe pas de planification de main-d'oeuvre	19	16
Présélection et sélection	Les comités de sélection ne sont pas mixtes	17	15
	Le processus et les critères de sélection manquent de transparence	16	16
	Il n'existe pas de grille de sélection pour chacun des postes	5	7
	On effectue de la sélection de personnel hors-comité et les personnes responsables ne sont pas sensibilisées à la discrimination possible dans le processus	4	16
	Aucune rétroaction systématique après les entrevues	13	10
Mobilité professionnelle	Pas de mécanisme pour le passage d'un poste à statut précaire à un poste permanent	14	8
	Pas de poste intermédiaire favorisant la progression de carrière chez les employées de soutien	11	2
	Absence de politique d'évaluation du potentiel	9	4
Formation et perfectionnement	Absence de politique claire en matière de formation et de perfectionnement	12	6
	Les enseignantes utilisent peu le budget de formation	7	13
	Les employées de soutien administratif utilisent peu le budget de formation	7	13
Culture organisationnelle	Le manque d'encouragement de la part de la direction démotive le personnel féminin et dévalorise le personnel de soutien	14	7
	Difficulté pour les femmes de concilier travail et responsabilités familiales	10	11
	Présence de harcèlement sexiste et sexuel à l'égard des femmes	7	5

Conditions de travail	Non-reconnaissance du débordement de tâches des employées de soutien administratif	12	7
	Les femmes sont confinées à des emplois et des milieux où les tâches sont arides et déshumanisantes	6	7
Rémunération	Existence de disparités salariales au désavantage des femmes	9	Aucune sinon la signature d'une résolution visant à corriger ces inégalités
Évaluation des emplois	Le plan de classification ne reconnaît pas les expériences non rémunérées des femmes	6	1
	L'évaluation des tâches des employées de soutien n'est pas conforme à la réalité	6	1
	Les exigences relatives à l'emploi sont parfois supérieures au plan de classification	9	13

Globalement, il semble que les problèmes identifiés ont presque tous fait l'objet de mesures spécifiques adoptées et mises en application par les commissions scolaires concernées, sauf ceux relatifs à l'évaluation des emplois, à la rémunération et aux règles de conventions collectives. Rappelons que ces éléments du système d'emploi sont négociés à l'échelle provinciale. Par ailleurs, en faisant l'analyse de chacun des plans d'action, on décèle certains écarts. En effet, il arrive que dans certaines commissions scolaires des mesures n'aient pas été implantées bien que des facteurs de discrimination aient été identifiés. Cependant l'inverse est aussi vrai. Certaines commissions scolaires ont prévu des mesures à leur plan d'action sans nécessairement avoir identifié de problèmes correspondants. L'utilisation de deux méthodes différentes pour effectuer l'analyse diagnostique par les commissions scolaires du troisième groupe explique notamment cette situation. Rappelons que la méthode proposée au deuxième groupe de commissions scolaires avait été modifiée pour le troisième groupe suite à des consultations avec les centrales syndicales.

On peut dire que dans l'ensemble, la mise en oeuvre des programmes d'accès à l'égalité dans les commissions scolaires aura permis de déceler et d'éliminer certains facteurs de discrimination pouvant faire obstacle à l'intégration des femmes, en particulier en ce qui concerne le recrutement, la sélection et la présélection, la formation et le perfectionnement, la mobilité professionnelle et la culture organisationnelle. Par ailleurs, les problèmes liés à la rémunération, à l'évaluation des emplois et aux conditions de travail n'ont pour la plupart pas fait l'objet de mesures spécifiques. Ceci

s'explique en bonne partie par le fait que les dix-neuf commissions scolaires impliquées dans un programme d'accès à l'égalité ont peu de pouvoir sur ces éléments du système d'emploi. Il faudrait une intervention au niveau provincial pour corriger ces problèmes.

Le questionnaire expédié dans les commissions scolaires comportait des questions visant à évaluer la pertinence et la facilité d'interprétation des résultats obtenus par l'analyse diagnostique de même que l'identification de facteurs discriminatoires dans le système d'emploi.

Plus de 70,0 p. 100 des répondantes et des répondants se disent très satisfaits ou satisfaits de la facilité d'interprétation et de la pertinence des résultats. L'analyse de disponibilité de main-d'oeuvre obtient le taux de satisfaction le plus bas.

Plus de la moitié des répondantes et des répondants estiment que l'on a effectivement identifié des facteurs de discrimination en matière de recrutement, de présélection et de sélection, d'évaluation des emplois, de rémunération, de culture organisationnelle et des règles de conventions collectives. La même proportion de personnes disent que l'on n'a pas identifié de facteurs en matière de formation et de perfectionnement et d'évaluation du rendement. Dans le cas de la formation et du perfectionnement, leur perception n'est pas conforme à la réalité. Il semble aussi que, plus la méthode se précise, plus on identifie des facteurs de discrimination. De plus, les femmes plus que les hommes jugent qu'on a identifié des facteurs de discrimination.

En ce qui a trait à la correction de ces facteurs de discrimination, plus de 80,0 p. 100 des répondantes et des répondants jugent que les commissions scolaires ont implanté des mesures en matière de recrutement, de présélection et de sélection. Ici, les hommes ont davantage tendance à croire que les femmes que l'on a implanté des mesures à cet effet.

En ce qui concerne la formation et le perfectionnement, 62,0 p. 100 des personnes ayant répondu au questionnaire jugent que des mesures ont été implantées. Cette proportion diminue à 40,7 p. 100 en ce qui a trait à la mobilité professionnelle. Ici encore, la fonction et le sexe ont une incidence sur les réponses puisque les femmes, les représentantes et représentants des associations de cadres et de groupes syndicaux sont plus nombreux à ne pas savoir si des mesures ont été implantées en matière de mobilité professionnelle.

Plus de 60,0 p. 100 des répondantes et des répondants jugent que la culture organisationnelle a fait l'objet de mesures. Toutefois, plus d'hommes que de femmes partagent cette opinion.

Nous avons interrogé les répondantes et les répondants sur les changements apportés par le programme d'accès à l'égalité. Il semble que les changements les plus importants soient, par ordre d'impor-

tance : la perception du personnel féminin face à sa situation, la perception de la direction face à la situation des femmes et la perception des hommes face à la situation des femmes.

Rappelons qu'une grande majorité des personnes ayant répondu au questionnaire ont jugé que les programmes d'accès à l'égalité étaient efficaces ou très efficaces pour augmenter la représentation des femmes (70,8 p. 100), pour favoriser leur formation (64,0 p. 100) et leur progression de carrière (61,8 p. 100) ainsi que pour diversifier leur choix de carrière (56,2 p. 100). Par ailleurs, ceux-ci seraient peu ou pas efficaces en regard des problèmes d'iniquité salariale (50,5 p. 100) ainsi que des conditions de travail (47,3 p. 100) pour une proportion importante de répondantes et de répondants.

Les commentaires recueillis en entrevue rejoignent en partie ces résultats. Les personnes rencontrées, surtout celles représentant les syndicats et les groupes de femmes, croient en effet que les programmes d'accès à l'égalité sont efficaces pour augmenter la représentation des femmes mais elles déplorent le manque de solutions apportées par ces programmes en regard des problèmes vécus par les employées de soutien administratif. Pour certaines personnes également, les mesures implantées seraient peu efficaces parce que pas assez énergiques; les mesures implantées viseraient davantage à informer et à sensibiliser le personnel aux phénomènes de discrimination qu'à les éliminer concrètement. Pour certaines, c'est le manque de volonté de la direction qui serait en cause, le potentiel existe mais le passage de la théorie à la pratique est lent.

Les répondantes et les répondants ont identifié un certain nombre de contraintes pouvant rendre plus difficile l'implantation du programme. Ce sont, par ordre d'importance, le manque de temps, de ressources financières, humaines et matérielles. Les données recueillies dans les rapports annuels confirment ces perceptions.

Finalement, notons que la grande majorité des commissions scolaires ont mis en place des mesures pour s'assurer que les pratiques pédagogiques sont exemptes de stéréotypes sexistes.

5.4 Éléments de réponse à la question 3 : Dans quelle mesure le soutien professionnel et technique a-t-il favorisé l'implantation des programmes volontaires d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi dans les commissions scolaires?

La question 3 visait à déterminer dans quelle mesure le soutien professionnel et technique offerts par le Ministère a favorisé l'implantation des programmes d'accès à l'égalité dans les commissions scolaires. La validation des trois hypothèses suivantes devait nous fournir des éléments de réponse, à savoir si :

- le soutien professionnel a favorisé l'élaboration et la mise en oeuvre du programme d'accès l'égalité;

- la méthode et les outils développés par le Ministère étaient adaptés à la réalité des commissions scolaires;

- la méthode et les outils développés par la Coordination à la condition féminine sont en conformité avec le Règlement sur les programmes d'accès à l'égalité.

Dans l'ensemble, les personnes interrogées sont satisfaites ou très satisfaites du soutien professionnel accordé par la Coordination à la condition féminine, et ce, peu importe l'année de démarrage du programme. Par ailleurs, la taille de la commission scolaire a une influence sur le taux de satisfaction pour certains aspects évalués. En effet, le taux de satisfaction est moins élevé en ce qui concerne le contenu des sessions de formation et la fréquence des rencontres avec les gestionnaires, dans le cas des grandes commissions scolaires. Ceci s'explique sans doute par le fait que quelle que soit leur taille, les commissions scolaires devaient respecter le même échéancier et effectuer les mêmes opérations.

En ce qui a trait à la méthode et aux outils proposés par la Coordination à la condition féminine, seule l'analyse de disponibilité de main-d'oeuvre semble problématique. En effet, une proportion plus importante de répondantes et de répondants se disent peu satisfaits ou insatisfaits. Pour cette analyse, ici encore, la taille de la commission scolaire est une variable importante en ce qui a trait à l'accessibilité et à la validité des données. Les répondantes et les répondants se disent peu satisfaits ou insatisfaits dans des proportions supérieures à 50,0 p. 100 dans des commissions scolaires comptant de 1001 à 2000 et plus de 5000 employées et employés.

Nous avons aussi tenu à connaître les principales difficultés rencontrées lors de la réalisation de l'analyse diagnostique. À cet égard, les opinions des répondantes et des répondants sont assez partagées. Les plus importantes sont : le manque de temps (48,0 p. 100), la complexité de la méthode (47,8 p. 100), les réticences du milieu (47,0 p. 100) et la taille de la commission scolaire (42,8 p. 100). Même si le manque de temps est considéré comme une difficulté importante, les commissions scolaires ont respecté les six mois prévus pour l'analyse diagnostique. L'élaboration du plan d'action et la consultation ont demandé plus de temps que les deux mois prévus. Cependant, pour les commissions scolaires du premier groupe, on aurait sous-estimé le temps nécessaire.

Lors des entrevues réalisées avec des représentantes et des représentants des principaux groupes associés à la mise en oeuvre des programmes d'accès à l'égalité, un certain nombre de problèmes relatifs à la méthode ont été identifiés.

Ainsi, l'analyse des effectifs est critiquée parce qu'on a poussé trop loin le raffinement de la méthode dans le croisement de certaines variables et parce que le personnel à statut précaire qui représente près de 25,0 p. 100 du personnel enseignant des commissions scolaires n'a pas été inclus.

L'analyse de la disponibilité de main-d'oeuvre serait basée sur des exigences d'emploi discriminatoires, ce qui aurait pour effet d'évaluer à la baisse la main-d'oeuvre féminine disponible et de réduire d'autant les objectifs numériques. De plus, la non-reconnaissance des acquis expérientiels des employées de soutien prive la commission scolaire d'un bassin de main-d'oeuvre important.

Enfin, les personnes interrogées soulignent que l'analyse du système d'emploi n'a pas permis d'identifier les problèmes liés à la culture organisationnelle.

En ce qui a trait à la conformité de la méthode du Ministère avec le Règlement sur les programmes d'accès à l'égalité, nous avons comparé notre méthode avec celle mise au point par la Commission des droits de la personne du Québec. Sans pouvoir statuer sur l'efficacité d'une méthode par rapport à l'autre, nous avons toutefois fait ressortir les principales différences.

Ainsi en ce qui a trait à l'analyse des effectifs, la méthode du Ministère n'a pas inclus l'étude des lignes de progression de carrière dans l'organisation et procède à un classement des effectifs en trois groupes : emplois à sous-représentation ou à concentration féminine et emplois mixtes. Pour ce est qui de l'analyse de disponibilité de main-d'oeuvre, la Commission des droits de la personne procède à une analyse de la disponibilité externe alors que cette analyse est faite pour la main-d'oeuvre interne dans les commissions scolaires. Ajoutons que nous n'avons pas procédé à des regroupements d'emploi et que nous avons ajouté des prévisions de retraites. Quant à l'analyse du système d'emploi, la méthode du Ministère n'analyse pas les sous-systèmes suivants qui font partie de l'autre méthode : le processus d'évaluation des emplois, l'évaluation du rendement et l'intégration organisationnelle. Le Ministère a ajouté les analyses des perceptions et des pratiques de gestion, ce qui n'apparaît pas dans la méthode de la Commission des droits de la personne du Québec.

Finalement, les commissions scolaires étaient libres de décider des objectifs numériques et n'avaient pas à corriger entièrement la sous-utilisation.

5.5 Éléments de réponse à la question 4 : Dans quelle mesure le caractère volontaire des programmes d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi dans les commissions scolaires a-t-il permis l'atteinte des objectifs de ces programmes?

Pour l'implantation et la mise en oeuvre des programmes d'accès à l'égalité dans son réseau, le ministère de l'Éducation a privilégié une approche volontaire. Nous devions évaluer si cette approche a permis l'atteinte des objectifs du programme.

Pour ce faire, nous avions élaboré quatre hypothèses, soit :

- l'approche volontaire a favorisé l'expérimentation des programmes d'accès à l'égalité dans les commissions scolaires;

- l'approche de la Coordination à la condition féminine a favorisé la collaboration avec ses principaux partenaires et a facilité l'intégration des principes fondamentaux des programmes d'accès à l'égalité;

- la mise en place du Comité consultatif a favorisé la collaboration des différents partenaires ainsi que l'élaboration et la mise en oeuvre du programme d'accès à l'égalité au sein de la commission scolaire;

- les activités de sensibilisation ont favorisé l'intégration des principes fondamentaux ainsi que l'élaboration et la mise en oeuvre du programme d'accès à l'égalité au sein de la commission scolaire.

En ce qui a trait à la première de ces hypothèses, nous avions identifié trois indicateurs : les raisons de l'engagement de la commission scolaire, l'investissement humain, financier et matériel consenti par la commission scolaire de même que son engagement à vouloir éliminer la discrimination systémique.

Tout d'abord, selon plus de 60,0 p. 100 des répondantes et des répondants, il semble que les raisons de l'engagement des commissions scolaires dans les programmes d'accès à l'égalité soient, par ordre croissant d'importance : la volonté de poursuivre des actions en condition féminine, la compatibilité du programme avec la philosophie de la commission scolaire, l'image de la commission scolaire, le soutien financier accordé par le Ministère et la volonté de la direction. Par ailleurs, les répondantes et les répondants jugent peu ou pas déterminant l'éventualité d'une plainte en discrimination, la volonté de devancer une réglementation plus coercitive, la présence de dispositions relatives au programme dans les conventions collectives et les pressions du personnel féminin.

Pour ce qui est de l'investissement consenti par les commissions scolaires, rappelons que le Ministère a alloué 890 000 $ de subventions aux dix-neuf commissions scolaires répartis sur trois ans. En fait, dix commissions scolaires ont reçu chacune 50 000 $, huit commissions scolaires ont reçu 45 000 $ chacune et une commission scolaire a reçu 30 000 $. Ajoutons que le soutien professionnel et technique fourni par le Ministère pendant quatre ans a été de 678 000 $.

L'analyse des rapports annuels de seize commissions scolaires pour lesquelles nous avons des données montre que ces dernières ont investi 530 348 $. Les commissions scolaires de grande taille (plus de 1 000 employées et employés) ont investi davantage. Le coût total d'implantation et de mise en oeuvre des programmes d'accès à l'égalité s'élèverait donc à 2 098 349 $ sur quatre ans.

Les perceptions des répondantes et des répondants laissent croire, dans une proportion de 30,3 p. 100, que leur commission scolaire a investi plus de 25 000 $ pour l'analyse diagnostique alors que 50,1 p. 100 jugent que l'investissement varie entre 10 000 $ et 20 000 $ pour la mise en oeuvre du plan d'action. La taille de la commission scolaire n'aurait aucun impact sur l'investissement consenti, ce que démentent les données factuelles. Toutefois, il semble que les commissions scolaires en période de compressions budgétaires et dont les effectifs scolaires sont en régression aient investi davantage que celles dont la situation est stable.

Quant à l'engagement de la commission scolaire à éliminer la discrimination systémique, nous avons pu voir à la question 3 que la grande majorité des commissions scolaires se sont dotées de mesures à cet effet. Nous avons cependant voulu savoir si les programmes à caractère volontaire étaient ceux qui conviennent le mieux pour corriger les inégalités dont les femmes sont victimes.

Tout d'abord, quel que soit le caractère du programme, volontaire ou obligatoire, 88,9 p. 100 des répondantes et des répondants jugent qu'il doit être subventionné. En ce qui a trait au caractère du programme, les répondantes et les répondants optent pour le volontariat ou l'obligatoire dans sensiblement les mêmes proportions soit 45,2 p. 100 et 43,7 p. 100. Toutefois, nous constatons des variantes selon la fonction des répondantes et des répondants.

En effet, les représentantes et les représentants de la présidence du Conseil des commissaires et de la Direction des ressources humaines optent dans de plus grandes proportions pour le caractère volontaire alors que les personnes représentant le personnel cadre ou syndiqué privilégient un programme à caractère obligatoire. Celles représentant la Direction générale favorisent une formule ou l'autre dans des proportions identiques.

Nous avions demandé aux personnes ayant répondu au questionnaire de nous indiquer les raisons de leur choix. Pour celles ayant choisi le caractère volontaire, il semble que les changements de valeurs et de mentalités ne puissent se faire par obligation. Il faut que la commission scolaire soit prête à changer. Quant à celles optant pour le caractère obligatoire, elles se réfèrent au respect de l'égalité, de l'équité et des droits des femmes.

Les commentaires recueillis en entrevue vont dans le même sens. Ajoutons que pour l'OCDE et le ministère de l'Éducation ontarien, le caractère obligatoire est le seul qui garantisse la correction des inégalités dont les femmes sont victimes.

Il semble que les comités consultatifs sur les programmes d'accès à l'égalité dans les commissions scolaires aient joué un rôle intéressant. Selon la majorité des personnes interrogées, ce Comité aurait collaboré à l'ensemble des étapes du programme et en aurait favorisé la réalisation. Toutefois, les représentantes et les représentants syndicaux auraient été associés plus étroitement à la mise en oeuvre du plan d'action, ce qui nous a été confirmé lors des entrevues.

Finalement, il apparaît que la grande majorité des organisations ont tenu des activités de sensibilisation auprès du personnel, ce qui aurait permis de faire connaître les objectifs poursuivis par le programme et les principes sur lesquels il repose.

CONCLUSION

Au terme de ces quatre années d'expérimentation des programmes d'accès à l'égalité dans les commissions scolaires, que pouvons-nous conclure?

Tout d'abord, et malgré une diminution de personnel et une très courte période d'expérimentation, il y a eu effectivement une hausse de la représentation des femmes dans les secteurs où elles sont sous-représentées. La hausse la plus significative a été observée chez le personnel cadre dans onze commissions scolaires sur treize. Viennent ensuite le personnel de soutien (sept commissions scolaires sur treize) le personnel professionnel (six commissions scolaires sur treize) et le personnel enseignant (sept commissions scolaires sur treize). Nous y voyons une tendance intéressante, surtout pour les commissions scolaires du deuxième groupe, car nous n'avons pu utiliser que les données de septembre 1988 pour les comparer à celles de septembre 1986. Or, en 1987-1988, ces commissions scolaires en étaient seulement à la réalisation de l'analyse diagnostique. Le plan d'action n'était pas encore rédigé, donc évidemment pas en vigueur.

Ajoutons que cette expérimentation aura permis d'identifier dans l'ensemble des politiques et des pratiques en matière de gestion des ressources humaines en cours dans les commissions scolaires, des facteurs de discrimination systémique limitant l'intégration des femmes dans certains secteurs d'emploi. Mais plus important encore, la mise en oeuvre de ces programmes aura surtout permis d'éliminer des facteurs de discrimination par la mise en place de mesures de redressement, de soutien et d'égalité des chances.

Les problèmes identifiés lors de l'analyse diagnostique peuvent être de plusieurs ordres. D'abord, une sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine a été constatée dans toutes les catégories d'emploi présentes dans les commissions scolaires. Pour le personnel cadre, par exemple, le taux de sous-utilisation est le plus élevé dans les postes de gérance, de coordonnatrice et coordonnateur ainsi que de cadre supérieur et de directrice et directeur d'école secondaire. Pour le personnel professionnel, ce sont les postes de conseillère et conseiller pédagogique; chez les enseignants, les champs d'enseignement professionnel non traditionnel et chez le personnel de soutien, les postes de concierge et d'ouvrier d'entretien et spécialisé, qui présentent les taux de sous-utilisation les plus élevés.

Bien que la majorité des commissions scolaires se soient fixé des objectifs numériques de redressement, il faut noter que ceux-ci sont généralement inférieurs au taux de sous-utilisation constatée et ce, même si dans certains cas les prévisions de retraites auraient permis de fixer des objectifs supérieurs. Les commissions scolaires étaient maîtres d'oeuvre de leur programme et n'étaient pas tenues de corriger entièrement la sous-utilisation. **Ceci nous amène à conclure que les programmes à caractère volontaire ne permettent pas de corriger la discrimination qui affecte les femmes.**

Quant aux facteurs de discrimination proprement dits, ils sont présents partout : au niveau de la dotation, c'est-à-dire du recrutement, de la sélection et de la présélection, de l'évaluation des emplois et de la rémunération ainsi qu'au

niveau du développement des ressources humaines, soit la formation et le perfectionnement et la mobilité professionnelle. Mais, la discrimination est aussi présente dans ce qu'il est convenu d'appeler la culture organisationnelle, c'est-à-dire le climat de travail, les relations avec les collègues, etc. Ces facteurs de discrimination peuvent être très simples ou très complexes, passant de la non-féminisation des textes à l'iniquité salariale, à des modes d'affichage ne permettant pas de rejoindre les femmes, à la présence de harcèlement sexuel.

Les mesures mises en place dans les commissions scolaires correspondent aux problèmes identifiés. Mentionnons notamment les politiques contre le harcèlement sexuel, la désexisation des affichages, la mise sur pied d'un service conseil relativement au cheminement de carrière des femmes, la révision du processus de sélection, l'identification des besoins de formation et de perfectionnement des femmes, le développement de services de garde, etc. Par ailleurs, certains problèmes n'ont pu faire l'objet de mesures en raison de leur caractère provincial. C'est le cas en particulier de la rémunération et de l'évaluation des emplois.

Compte tenu de la spécificité du milieu scolaire, presque toutes les commissions scolaires ont prévu des mesures visant les élèves, tant au niveau des pratiques pédagogiques que des choix scolaires des filles. Ces organisations nous démontrent clairement leur volonté d'offrir un milieu de vie et d'apprentissage qui soit exempt de stéréotypes sexistes et qui permette à chacune et à chacun de développer son plein potentiel.

Le soutien professionnel offert par le ministère de l'Éducation a facilité l'expérimentation des programmes d'accès à l'égalité dans les commissions scolaires. Dans l'ensemble, on peut dire que la très grande majorité des personnes ayant bénéficié de ce soutien s'est dite très satisfaite. Par ailleurs, on s'entend tout de même dans la majorité des cas pour dire que la méthode est inutilement complexe, en particulier pour les analyses d'effectifs et de disponibilité de main-d'oeuvre. Plusieurs personnes croient que ces analyses pourraient être faites au niveau provincial, ce qui d'une part, permettrait de sauver beaucoup de temps et d'autre part, de s'attarder davantage aux vrais problèmes, c'est-à-dire à l'implantation de mesures visant à éliminer la discrimination constatée.

Il faut noter cependant que cette opinion ne fait pas l'unanimité. D'autres personnes y voient au contraire un manque de rigueur au niveau entre autres du portrait des effectifs, où le personnel à statut précaire est absent, et au niveau des exigences d'emploi, qui n'auraient pas été validées lors de l'analyse de disponibilité.

Cette expérimentation, comme on le sait, s'est faite sur une base volontaire, c'est-à-dire sur demande de la direction des commissions scolaires participantes. Bien que des subventions aient été allouées, dans la plupart des cas, les commissions scolaires ont également injecté 530 348 $ soit une moyenne de 33 146 $ par commission scolaire. Ajoutons à cela les dépenses encourues par le ministère de l'Éducation. Au total, il en aura coûté 2 098 349 $ pour quatre années d'expérimentation dans dix-neuf commissions scolaires.

À en croire les personnes interrogées, dans l'éventualité où d'autres commissions scolaires voudraient s'engager dans de tels programmes, il serait essentiel que le ministère de l'Éducation continue de les soutenir financièrement et techniquement. Par ailleurs, quant à savoir sur quelle base, obligatoire ou volontaire, ceux-ci devraient être implantés, les opinions sont assez partagées. Pour certaines personnes, les représentantes et les représentants du personnel cadre ou syndiqué en particulier, le caractère obligatoire est le seul qui puisse garantir les meilleures chances de succès. Pour d'autres au contraire, le caractère volontaire offrirait beaucoup plus d'avantages. C'est en particulier l'opinion des représentantes et des représentants de la partie patronale. Alors que l'option du caractère volontaire s'appuie quant à elle sur l'évolution des mentalités, qui ne peut s'opérer que dans un climat de volonté de changement de l'ensemble des parties, le choix du caractère obligatoire repose sur une question d'équité.

Les partisanes et les partisans de programmes d'accès à l'égalité à caractère obligatoire ne sont pas seuls à partager cette opinion. Le groupe de travail de l'OCDE sur l'évaluation des programmes d'équité en emploi arrive aussi à cette conclusion, dans la mesure où, selon ses membres, les inégalités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail sont tellement grandes que des programmes volontaires sont insuffisants pour les corriger. Le ministère de l'Éducation ontarien partage aussi ce point de vue puisqu'il a décidé d'obliger les conseils scolaires à mettre en oeuvre des programmes d'accès à l'égalité.

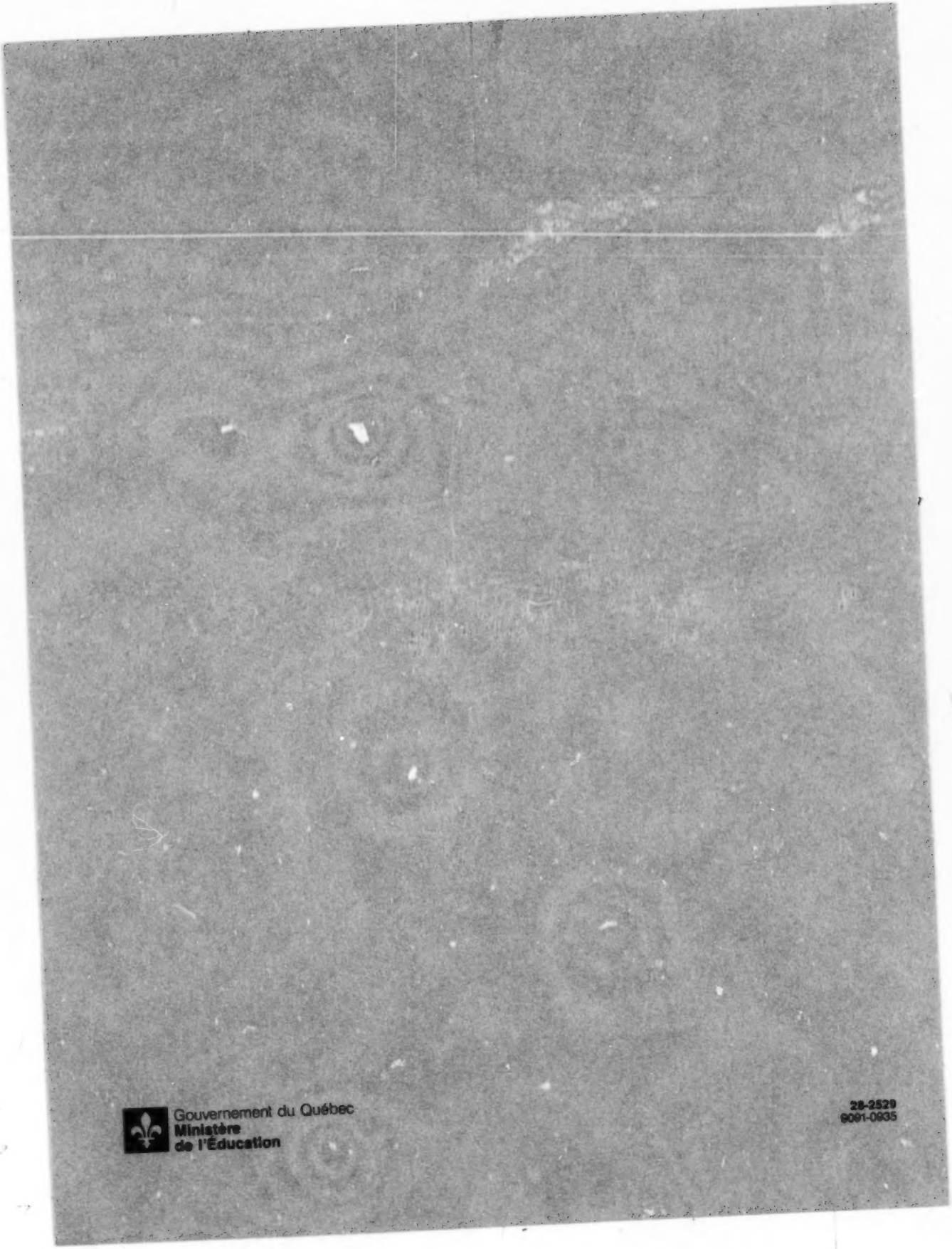
Les programmes d'accès à l'égalité n'ont pas encore produit tous les résultats escomptés. Il faut cependant faire preuve de prudence avant d'émettre un jugement définitif. En effet, la durée de mise en oeuvre est encore très brève et il est difficile d'obtenir des résultats probants avant cinq ans. Le manque de temps est donc une contrainte majeure, d'autant plus qu'il y a peu de mouvements de personnel dans les commissions scolaires. Toutefois un nombre important de retraites est prévu dans les années à venir. C'est pourquoi il faut mettre en place les mesures nécessaires pour que les femmes puissent accéder à ces postes.

Ces quatre années d'expérimentation sont porteuses d'avenir. Certes elles auront, comme nous l'avons vu, permis d'identifier et d'éliminer certains facteurs de discrimination présents dans les politiques et les pratiques en matière de gestion des ressources humaines mais elles auront surtout permis d'identifier certaines lacunes quant à la méthode, à la mise en oeuvre et à la gestion proprement dite du programme d'accès à l'égalité.

Désormais, toute intervention visant l'implantation des programmes d'accès à l'égalité dans les commissions scolaires devra tenir compte de ces problèmes afin que les erreurs commises ne se répètent pas et que les efforts consentis donnent des résultats significatifs en regard de l'amélioration de la situation des femmes dans le réseau de l'éducation.

La discrimination sexuelle dont les femmes sont victimes traverse tous les secteurs d'activités. Or, toutes et tous nous savons que le milieu de l'éducation joue un rôle déterminant en regard de la reproduction de modèles.

À ce titre, la responsabilité incombe au ministère de l'Éducation de mettre en oeuvre les mesures nécessaires pour permettre l'atteinte de l'égalité de fait entre les femmes et les hommes. Il s'agit là d'un objectif fondamental dans lequel devrait s'inscrire la gestion des ressources humaines de toute organisation.


Gouvernement du Québec
Ministère
de l'Éducation
28-2529
9091-0935